



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA  
DENGAN PT. NUSANTARA SEJAHTERA BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN SELAMA MASA COVID-19 DI  
BIOSKOP MALL SKA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**RIKI ADITAMA**  
**NIM:11627104072**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM**

**UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2021**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT. Nusantara Sejahtera Berdasarkan Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Selama Masa Covid-19 di Bioskop Mall Ska Pekanbaru" yang ditulis oleh:

Nama : RIKI ADITAMA

Nim : 11627104072

Program Studi : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 01 Juli 2021  
Dosen Pembimbing,

Dr. Abu Samah, MH  
NIK. 130112055

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul *"PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PT NUSANTARA SEJAHTERA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN SELAMA MASA COVID -19 DI BIOSKOP MALL SKA PEKANBARU"* yang ditulis oleh :

Nama : **RIKI ADITAMA**  
 NIM : 11627104072  
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasahkan pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 28 Juli 2021  
 Waktu : 08.00 WIB  
 Tempat : Daring / Online

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 29 Juli 2021

**TIM PENGUJI MUNAQASAH**

Ketua

**Darmawan Tia Indrajaya, S.Ag., M.Ag**

Setektaris

**John Alizon, SH., MH**

Penguji I

**Nurhidayat, SH., MH**

Penguji II

**Syahrinaldi, SH., MH**

UIN SUSKA RIAU



Mengetahui:

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

**Dr. H. Zulkifli, M. Ag**

NIP. 19841006 200501 1 005





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT. Nusantara Sejahtera Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Selama Masa Covid-19 Di Bioskop Mall Ska Pekanbaru. Permasalahan yang terjadi di lapangan adalah dampak langsung yang dialami oleh para karyawan di bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru selama masa pandemi *Covid-19* yang terjadi di Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selama pandemi COVID-19 di Bioskop XXI SKA Pekanbaru dan upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyelamatkan perusahaan dan para karyawannya dari dampak pandemi *Covid-19*. Adapun teknik yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data selama penelitian adalah pengamatan (*Observation*), wawancara (*Interview*), Kajian Pustaka dan Studi Dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini adalah perusahaan PT. Nusantara Sejahtera sudah melaksanakan apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimasa *Covid-19*. Dimana praktik di lapangan sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku seperti, melakukan pengurangan jam kerja karyawan, melakukan pengurangan upah karyawan, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

*Alhamdulillahirobbil 'alamin*, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis. Akhirnya penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan sesuai yang direncanakan. Shalawat dan salam untuk teladan ummat sepanjang masa, Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa besar dengan segenap pengorbanan, beliau berhasil mengantarkan ummat manusia kejalan yang diridhoi Allah SWT.

Skripsi ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN SUSKA RIAU. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil yang sangat berharga. Oleh karena itu selayaknya penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua tercinta Bapak Danuri dan Ibu Ridawati yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, kesabaran, do'a dan motivasi yang sangat berharga hingga akhirnya penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah memberkahi hidup Ayahanda dan Ibunda di dunia dan di akhirat kelak. Dan juga kepada kakak penulis, yakni Kakak Shinta Novrian Wulandari S.Sos,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

serta keluarga besar penulis, yang telah ikut berjuang memberikan bantuan moril dan materil dalam menuntut ilmu dibangku perkuliahan UIN SUSKA RIAU.

2. Bapak Rektor UIN SUSKA RIAU, Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag , beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menuntut ilmu di UIN SUSKA RIAU.
3. Bapak Dr. Drs. Hajar, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum beserta jajarannya yang telah mempermudah proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ketua Jurusan Ilmu Hukum, bapak Firdaus, SH., MH, dan sekretaris jurusan, bapak Muslim, S.Ag., M. Hum., serta jajarannya.
5. Kepada Bapak Dr. Abu Samah, selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktunya dan memberikan pengarahan serta petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Syafrinaldi SH, MH. , selaku dosen penasehat akademis dari awal semester sampai akhir, yang telah memberikan motivasinya kepada penulis.
7. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA RIAU yang selama ini telah banyak memberikan berbagai ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kepada Ibuk Cintia selaku Manager bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru beserta jajarannya yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

9. Kepada para teman-teman UKM Basket UIN SUSKA RIAU seperjuangan Ghandi Alwira Ponda, Haris Saputra, Andika Wahyu Satrio, Bobi Senda, Afriyansah, Rahmat Illahi, Farkhan, Ibnu Bima, dan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang sama-sama berjuang di Pionir Aceh 2017, Pionir Malang 2019.
10. Kepada keluarga rumah Kartama Refinal Try Sumantri, Ary Oktavian yang tidak pernah memberi semangat untuk menyelesaikan skripsi.
11. Kepada para teman-teman Boy Penjaro, Sifri Parel Leboy, Muhammad Odon Akpol, Nico Wibusana Suheri, yang selalu memberi semangat ketika penulis mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan Tugas Akhir.
12. Kepada para teman Kos Garuda sakti, Muhammad Jodi, Paldokers, Simok, Onad yang selalu memberikan saran kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir.
13. Kepada teman-teman kecil, Bima Rezki Irawan, Triwi Bowo, Bagus Hanggoro Rico yang sama sama dari kecil hingga sekarang menemani penulis untuk meraih cita-cita yang di inginkan.
14. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan atau penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, maka





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada penulis dan kepada pembaca. *Amin ya rabbal 'alamin.*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, Juli 2021

**RIKI ADITAMA**  
**NIM. 11627104072**



UIN SUSKA RIAU





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
	A. Latar Belakang .....	1
	B. Batasan Masalah .....	9
	C. Rumusan Masalah .....	10
	D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Peneletian .....	10
	E. Metode Penelitian .....	11
	F. Sistematika Penulisan .....	17
<b>BAB II</b>	<b>GAMBARAN UMUM .....</b>	<b>19</b>
	A. Sejarah Perusahaan .....	19
	B. Logo Perushaan .....	20
	C. Visi dan Misi Perusahaan .....	20
	D. Struktur Organisasi Perusahaan.....	21
	E. Job Description.....	22
	F. Letak Administratif Perusahaan .....	24
	G. Fasilitas Yang diberikan Perusahaan.....	24
	H. Jam Kerja dan Sistem Pembagian Gaji Karyawan .....	24
<b>BAB III</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>26</b>
	A. Dasar Hukum Ketenagakerjaan .....	26
	B. Pengertian Tenaga Kerja .....	28
	C. Pengertian Perusahaan .....	30
	D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja.....	31
	E. Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.....	32
	F. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja .....	37
	G. Daily Worker .....	47
	H. Tinjaun Umum Tentang Hubungan Kerja .....	47
	I. Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja .....	52



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>54</b>
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Berdasarkan undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Masa Covid-19 .....	55
B. Faktor Kendala Tidak Terlaksananya Perjanjian Kerja Di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru .....	57
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel. 1.1 Populasi dan Sampel .....	13
--------------------------------------	----



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru .....	20
Gambar 2.2 Struktur Organisasi bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru .....	21



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang artinya dalam memenuhi kebutuhannya harus memerlukan manusia lain sebagai contoh untuk memenuhi kebutuhannya harus melakukan suatu pekerjaan yang otomatis melibatkan orang lain untuk berinteraksi agar dapat menghasilkan uang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hukum mempunyai kedudukan yang sangat erat dalam mengatur antara masyarakat satu dengan masyarakat yang lain, subjek hukum terbagi menjadi dua, yang pertama yaitu manusia (*naturalijk person*) dimana mempunyai hak sejak dilahirkan, namun tidak semua manusia mempunyai kewenangan dan kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum hanya orang dewasa berumur 21 tahun dan yang sudah kawin, dan yang kedua badan hukum (*recht person*). Menurut Soemitro adalah suatu badan yang dapat mempunyai harta kekayaan, hak serta kewajiban seperti orang-orang pribadi.<sup>1</sup>

Dalam era modern seperti ini tidak dapat dihindari akan muncul sebuah hubungan antara badan hukum (perusahaan) sebagai majikan dan manusia sebagai karyawan atau pekerja yang mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja sehingga adanya hubungan kerja antara keduanya. Dalam Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>1</sup> Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2001), hlm 23-

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja.<sup>2</sup> Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa: “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.” Jika segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Pemerintah dalam situasi Pandemi COVID-19 meminta pengusaha tidak melakukan PHK, terutama di sektor-sektor yang rentan terdampak pandemi COVID-19.

Tahun 2020 ini umat manusia diseluruh penjuru dunia digoncang dengan adanya pandemi Virus Corona (Covid-19) yang sangat mempengaruhi kehidupan masyarakat dan menimbulkan banyak kepanikan. Ratusan bahkan ribuan manusia terinfeksi dan sudah banyak yang meninggal dunia akibat Virus ini. Akhir tahun 2019 tepatnya pada bulan Desember virus tersebut

<sup>2</sup> R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), hlm.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

muncul di salah satu kota kecil di Tiongkok, yaitu Wuhan.<sup>3</sup> Pada awalnya virus ini diduga akibat paparan pasar grosir makanan laut yang menjual banyak hewan hidup dan kemudian penyakit ini menyebar sangat cepat didalam wilayah lain dinegara Tiongkok tersebut.<sup>4</sup> Dalam hal ini pemerintah tidak tinggal diam, mulai dari memberikan banyak himbauan-himbauan dan bantuan kepada masyarakat dalam mengatasi wabah Covid-19 ini agar berjalan efektif dan efisien. Pemerintah Indonesia menerapkan sistem dirumah aja yakni masyarakat Indonesia diharuskan untuk diam dan bekerja dirumah masing-masing. Dan dengan adanya aturan ini membuat para pekerja dan buruh pabrik terpaksa diam dirumah, dikurangi gajinya, dan beberapa perusahaan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) padahal masih produktif untuk bekerja. Sehingga dampak Covid-19 tidak hanya berdampak pada kesehatan, perekonomian, tetapi juga pada Tenaga Kerja.

Covid-19 (*Corona Virus Deseas 2019*) di Indonesia semakin hari terus bertambah sehingga kondisi tersebut sangat mengkhawatirkan masyarakat terlebih yang terkena dampak langsung dari virus ini. Sejak 31 Desember 2019 hingga 3 Januari 2020 kasus ini meningkat pesat, ditandai dengan dilaporkannya 44 jiwa yang terkena penyakit tersebut.<sup>5</sup> Data hingga bulan 31 Maret 2020 menunjukkan kasus yang terkonfirmasi melonjak

<sup>3</sup> Yuliana. *Corona Virus Deseas (Covid-19), Sebuah Tinjauan Literatur*. (Wellness and Healthy Magazine, 2020), hlm 187-192.

<sup>4</sup> Dong Y, Mo X, Hu Y, et al., *Epidemiology of Covid-19 Among Children In China*. (American Academy of Pediatrics, 2020).

<sup>5</sup> Susilo A, Rumende, C. M, Pitoyo, C.W, *Review of Current Literatures Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, (Jakarta: 2020)), hlm 45-64.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hingga mencapai 1.528 kasus dan 136 kasus kematian.<sup>6</sup> Pemerintah pun sudah kehabisan cara untuk menghadapi pandemi yang terjadi cukup lama dan sudah melakukan berbagai macam cara untuk menanggulangi nya seperti memberikan bantuan sosial kepada masyarakat yang terkena dampak dari Covid-19 tersebut.

RUU *Omnibus Law* dianggap serikat buruh akan merugikan posisi tawar pekerja. Salah satu pasal yang ditolak serikat buruh yakni terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) pekerja oleh perusahaan. Dikutip dari beleid RUU Cipta Kerja Pasal 154A, bahwa pemerintah membolehkan perusahaan untuk melakukan PHK kepada karyawan dengan 14 alasan sebagai berikut:

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.
2. Perusahaan melakukan efisiensi.
3. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama dua tahun.
4. Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*).
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
6. Perusahaan dinyatakan pailit berdasarkan putusan pengadilan niaga.
7. Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh.
8. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

---

<sup>6</sup> Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Info Infeksi Emerging Kementerian Kesehatan RI, <http://infeksiemerging.kemkes.go.id>, diakses 31 Maret 2020.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

9. Pekerja/buruh mangkir selama lima hari kerja atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis.
10. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
11. Pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib.
12. Pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas dua belas bulan.
13. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun,
14. Pekerja/buruh meninggal dunia.

Sementara itu jika mengacu pada aturan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah membolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan sebagai berikut:

- a. Perusahaan bangkrut.
- b. Perusahaan tutup karena merugi.
- c. Perubahan status perusahaan.
- d. Pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja.
- e. Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.
- f. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun.
- g. Pekerja/buruh mengundurkan diri.
- h. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- i. Pekerja/buruh mangkir<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Undang-Undang cipta kerja pasal 154 A

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ditolak serikat buruh Serikat buruh mengkhawatirkan, aturan PHK dalam RUU Omnibus Law Cipta Kerja ini akan membuat posisi pekerja semakin lemah. Alasannya, menurut serikat pekerja, perusahaan bisa dengan mudah memecat pekerja dengan alasan efisiensi atau strategi bisnis sehingga pekerja tak lagi memiliki daya tawar jika keberatan PHK diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menjelaskan ada 10 isu yang diusung oleh buruh dalam menolak omnibus law RUU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan, termasuk soal PHK “Sepuluh isu tersebut telah dibahas oleh pemerintah bersama Panja Baleg RUU Cipta Kerja DPR RI selama 5-7 hari dan sudah menghasilkan kesepakatan kedua belah pihak. Dan semalam sudah diputuskan oleh pemerintah dan DPR RI untuk dibawa kedalam rapat paripurna DPR RI untuk disahkan menjadi undang-undang,” ujar Said Iqbal dalam keterangannya. Beberapa ketentuan juga dianggap kontroversial antara lain terkait pekerja kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), upah, pesangon, hubungan kerja, mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK), penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta jaminan sosial. Menyikapi rencana pemerintah dan DPR yang akan mengesahkan RUU Cipta Kerja dalam sidang Paripurna DPR, maka KSPI dan buruh indonesia beserta 32 Federasi serikat buruh lainnya menyatakan menolak RUU Omnibus Law Cipta Kerja dan akan mogok nasional pada tanggal 6 sampai 8 oktober 2020 ( Mogok Nasional Oktober 2020) sesuai mekanisme UU Nomor 9 tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum. “Dari 10 isu yang disepakati oleh

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemerintah dan DPR, KSPI mencermati, katanya tiga isu yaitu PHK, sanksi pidana bagi pengusaha dan TKA dikembalikan sesuai dengan isi UU13/2003.<sup>8</sup>

Pemerintah menyebutkan bahwa angka pemutusan hubungan kerja (PHK) dampak dari virus corona atau Covid-19 telah mencapai 3,05 juta. Deputi Bidang Koordinasi Perniagaan dan Industri, Kementerian Koordinator Perekonomian, Bambang Adi Winarso menyampaikan penciptaan lapangan kerja saat ini tidak ada. Bahkan yang terjadi adalah kehilangan lapangan kerja.

"Kemenaker melaporkan tenaga kerja terdampak Covid-19 sekitar 3,05 juta orang (per 2 Juni 2020) dan memperkirakan tambahan pengangguran bisa mencapai 5,23 juta," ujarnya dalam sebuah bahan diskusi, Minggu, 7 Juni 2020. Bappenas sebelumnya memperkirakan tambahan pengangguran tahun ini mencapai 4,2 juta. Namun angka itu bisa lebih besar karena pencari kerja cukup tinggi. Sementara itu di Provinsi Riau jumlah pekerja yang mengalami dampak Covid-19 mencapai angka 92.893 disebutkan langsung oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Jonli, kepada media di Pekanbaru. Para pekerja yang dirumahkan itu tersebar di Kabupaten Bengkalis 235 orang, Indragiri Hilir 743 orang, Pelalawan 396, Pekanbaru 2.597 orang, Indragiri Hulu 817 orang, Kampar 96 orang, Kuantan Singingi 118 orang, Kepulauan Meranti 102 orang, Kota Dumai (BLK) 1.330 orang, Rokan Hulu 3.141 orang.<sup>9</sup>

<sup>8</sup>14 aturan PHK di RUU Omnibuslaw, <https://money.kompas.com/read/2020/10/05/134600726/ini-14-aturan-phk-di-ruu-omnibus-law-china-kerja?page=all>, diakses 5 Oktober 2020.

<sup>9</sup>Karyawan Yang Terkena Dampak Pandemi di Provinsi Riau, <https://riabarameter.com/selama-covid-19-109-karyawan-di-pekanbaru-kena-phk/?bamp-skip-referect=1>, diakses 11 Juli 2020.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari 92.893 tenaga kerja yang dirumahkan itu tercatat baru 25.796 orang yang telah didaftarkan untuk mendapatkan kartu prakerja sebagai syarat mendapatkan bantuan sosial Rp600.000 ribu selama 4 bulan ke depan, dimulai April 2020 dan disetor ke rekening masing-masing pekerja.

Sebelum menjalin sebuah hubungan kerjasama maupun pekerjaan, biasanya kita diminta untuk membuat surat Kontrak Kerja yang biasa disebut dengan kontrak kerja. Yang mana, dengan adanya kontrak kerja ini dijadikan sebagai antisipasi apabila salah satu pihak terkait (perusahaan dan pekerja) yang melanggar, sehingga masing-masing pihak memang tidak boleh melanggar tentang apa-apa saja yang telah dituliskan di dalam kontrak kerja tersebut. Kesepakatan kerja atau kontrak kerja merupakan sebuah perjanjian yang dilakukan oleh pekerja dengan perusahaan yang dilakukan secara lisan atau tulisan. Biasanya, kontrak kerja tersebut berlaku untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hal-hal yang dibahas di dalamnya adalah, syarat kerja, hak dan juga kewajiban.<sup>10</sup>

Pada umumnya, pihak perusahaan akan memberikan kontrak di hari pertama calon karyawan bekerja. Di dalam kontrak kerja tersebut biasanya tertulis jelas mengenai hak-hak pekerja dalam mendapatkan kebijakan perusahaan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan yang masih berlaku di negara Indonesia. Selain itu, di dalamnya juga berisikan tentang prosedur kerja dan kode kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

---

<sup>10</sup> <https://markey.id/blog/bisnis/perjanjian-kerja>





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu yang mengenai dampak dari pandemi ini di sektor hiburan yaitu seperti bioskop yang berdampak terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga tidak dipungkiri lagi banyak kerugian yang dialami dan berujung Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Di Pekanbaru sendiri banyak karyawan bioskop yang mengenai dampak dari Covid tersebut, salah satunya bioskop di mall SKA Pekanbaru, ada beberapa karyawan yang dirumahkan dan tidak jelas kelanjutan kontraknya.

Untuk mengetahui lebih lanjut pelaksanaan perjanjian kerja dimasa Covid-19 di Bioskop Mall SKA Pekanbaru, penulis ingin melakukan penelitian dari masalah yang telah dijelaskan diatas dengan judul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pt. Nusantara Sejahtera Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Selama Masa Covid-19 Di Bioskop Mall Ska Pekanbaru.”**

#### Batasan Masalah

Menyadari betapa luasnya pembahasan diatas, maka penulis membuat batasan masalah sehingga penelitian ini dapat dilakukan secara fokus dan mendalam. Batasan masalah penelitian ini dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja di Bioskop XXI SKA Pekanbaru setelah tidak mendapatkan bantuan sosial dari pemerintah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di masa Covid-19?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala tidak terlaksanakannya perjanjian kerja di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru selama masa Covid-19?

### Tujuan Penelitian dan Manfaat Peneletian

#### 1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selama pandemi COVID-19 di Bioskop XXI SKA Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala tidak terlaksanakannya perjanjian kerja selama pandemi COVID-19 di Bioskop XXI SKA Pekanbaru.

#### 2. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan dilakukan penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana pengembangan wawasan serta pengalaman yang sangat membantu penulis dalam merealisasikan antara teori yang didapat dibangku kuliah dan teori yang dipraktekkan di lapangan, terutama dalam perlindungan tenaga kerja yang terkena dampak dari COVID-19

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan informasi untuk menekankan kembali kepada perusahaan dan tenaga kerja dalam mensejahterakan karyawan.

## Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah yang diambil, penelitian ini merupakan penelitian hukum Sosiologis. Penelitian hukum sosiologi dan empiris, yang terdiri dari penelitian terhadap identifikasi hukum dan penelitian terhadap efektifitas hukum.<sup>11</sup> Sedangkan sifat penelitian ini adalah bersifat deskriptif yaitu penelitian yang mengungkapkan peraturan perundang – undangan yang berkaitan dengan teori – teori hukum yang menjadi objek penelitian.<sup>12</sup> Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang sedang terjadi.<sup>13</sup> Dalam penelitian deskriptif analisis data tidak keluar dari lingkup *sample*.<sup>14</sup> Padahal ini tentunya penulis akan memberikan gambaran tentang dampak dari pekerja yang mengalami PHK dan tidak mendapatkan bantuan sosial selama pandemi COVID-19.

<sup>11</sup> Bambang Suggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) h. 42

<sup>12</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2015) h. 105

<sup>13</sup> Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, Cetakan Ke-2, (Jakarta : Kencana, 2012) h. 24

<sup>14</sup> Bambang Suggono, *Op.Cit*, h. 38

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian di Bioskop XXI SKA Pekanbaru, yang merupakan salah satu mall di Pekanbaru yang memiliki permasalahan seperti yang telah dijelaskan penulis sebelumnya.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama, populasi berupa himpunan orang, benda (hidup atau mati), kejadian, kasus – kasus, waktu dan tempat dengan sifat atau ciri yang sama.<sup>15</sup> Populasi yang akan penulis jadikan responden adalah 30 orang yang terdiri dari Manager, Supervisor, Kasir, Waiters, Officeboy/Officegirl, dan security. Di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru.

### b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi penelitian yang digunakan untuk memperkirakan hasil dari suatu penelitian. Namun, karna jumlah populasi yang bisa di jangkau peneliti untuk meneliti maka penulis mengambil semua populasi tersebut yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.<sup>16</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampeling* yakni suatu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel. Yang menjadi sampel dari responden adalah Manager 1

<sup>15</sup> Bambang Sunggoro, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, (Jakarta : Raja Grafindo, 2011) h. 118

<sup>16</sup> Zainuddin Ali, *Op Cit.*, h. 138.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Orang, Supervisor 2 Orang, Kasir 4 Orang, Waiters 10 orang, Office Boy dan Office Girl 10 orang dan Security 3 Orang di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru.

**Tabel. 1.1**  
**Populasi dan Sampel**

No.	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Manager	1	1	100%
2.	Supervisor	2	2	100%
3	Karyawan Bioskop XXI Pekanbaru	14	7	50%
	Jumlah	17	10	70%

#### 4. Subjek dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah, Tenaga Kerja di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek pada penelitian ini adalah Kesejahteraan pekerja yang mengalami dampak dari COVID-19 di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru.

#### 5. Jenis dan Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh. Adapun sumber data dari penelitian ini diperoleh dari:

- a. Data Primer.

Data primer adalah yang langsung diperoleh dari wawancara dilokasi penelitian atau objek penelitian. Data primer yaitu sumber pertama data dihasilkan.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, ( Jakarta : Prenadamedia Group, 2019), h. 132

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Sumber data sekunder dapat berbentuk keterangan, atau data pelengkap sebagai bahan perbandingan.<sup>18</sup> Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dari objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi dan peraturan perundang-undangan.<sup>19</sup> Data sekunder tersebut dibagi menjadi:

##### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, keputusan menteri dan peraturan pemerintah yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap. Bahan hukum primer dalam penelitian ini antara lain Undang-Undang Dasar tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, Surat Edaran Menaker Nomor: M/3/HK.04/III/2020 tanggal 17 Maret 2020 Tentang

<sup>18</sup> *Ibid*

<sup>19</sup> Zainuddin Ali, *Op.Cit.* , h. 106

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perlindungan Pekerja atau Buruh Dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan Dan Penanggulangan Covid-19.

#### 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah buku-buku tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan objek penelitian. Bahan hukum sekunder diperoleh dari perpustakaan dan dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dapat berupa file-file yang berkaitan dengan penelitian disebuah instansi, rancangan perundang-undangan, jurnal ilmiah, dan beberapa buku yang mendukung terlaksananya penelitian.

#### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal

### 6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang penulis gunakan ialah :

- a. Observasi, adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indera selain panca indera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit. Oleh karena itu observasi adalah hasil

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja panca indera mata serta dibantu dengan panca indera lainnya.<sup>20</sup>

- b. Wawancara, adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan narasumber atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa pedoman (*Guide*) wawancara.<sup>21</sup> Wawancara tersebut dilakukan dengan pihak yang ada kaitannya dengan pokok permasalahan penelitian ini, dalam hal ini ialah Pekerja yang sedang bekerja di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru, Supervisor, serta Manager dari bioskop tersebut di Mall SKA Pekanbaru.
- c. Studi pustaka, yaitu penulis mencari data informasi melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku, dokumen resmi, publikasi dan hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- d. Dokumentasi, adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumenter adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data *historis*. Dengan demikian, pada penelitian sejarah maka bahan dokumenter memiliki peran yang sangat penting.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> M. Burhan Bungin, *Op.Cit*, h. 136.

<sup>21</sup> *Ibid*

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 154





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 7. Metode Analisa Data

Penelitian ini diperoleh dari wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dari hasil wawancara akan diolah dan disajikan dengan cara diuraikan dalam bentuk rangkaian kalimat yang jelas, singkat, dan rinci. Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu analisa data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan secara terperinci mengenai masalah yang digunakan dan menghubungkan dengan fenomena-fenomena sosial, kemudian dianalisa dan dituliskan dalam bentuk kalimat untuk ditarik sebuah kesimpulan.

Dalam penelitian ini langkah pertama yang penulis lakukan adalah mengumpulkan data. Data tersebut kemudian diolah dan seterusnya disajikan, selanjutnya penulis membahas untuk membandingkan dengan buku-buku, pendapat ahli, yurisprudensi serta perundang-undangan.

## Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami isi penelitian ini, maka penulis mengklasifikasi pada beberapa bab yang terdiri dari beberapa bagian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab yaitu:

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini diuraikan gambaran umum mengenai sejarah perusahaan, logo perusahaan, visi misi perusahaan, struktur organisasi dan job description (deskripsi pekerjaan), letak administratif, fasilitas yang diberikan perusahaan, jam kerja, sistem pembagian gaji karyawan.

**BAB III : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Pengertian Pekerja/Buruh, Pengertian Perusahaan Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja, Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja, Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja, Tinjauan Umum tentang Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja.

**BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Bab ini akan membahas dan menjelaskan mengenai hasil penelitian tentang :

1. Pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di masa Covid-19
2. Faktor yang menjadi kendala tidak terlaksanakannya perjanjian kerja selama pandemi COVID-19 di Bioskop XXI SKA Pekanbaru

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini mencakup kesimpulan, dan kemudian di berikan beberapa saran yang bermanfaat berdasarkan uraian pada bab sebelumnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### GAMBARAN UMUM

#### A. Sejarah Perusahaan

PT. Nusantara Sejahtera adalah jaringan bioskop terbesar di Indonesia, dan merupakan pelopor jaringan Cineplex di Indonesia. Jaringan bioskop ini tersebar di beberapa kota besar di seluruh Nusantara dan sebagian besar di antaranya terletak di dalam pusat perbelanjaan, dengan film-film Hollywood dan Indonesia sebagai menu utama, dan didukung oleh teknologi tata suara Dolby Digital dan THX.

Pada awalnya 21 Group berada di bawah naungan PT.Suptan Film yang didirikan pada tahun 1978, namun pada perkembangan berikutnya mengalami beberapa kali perubahan nama hingga yang terakhir dengan nama PT.SubentraNusantara Jaya.

Pada tahun 1978 berdiri bioskop yang pertama di Jakarta dengan nama bioskop Studio 21 yang berlokasi di Jl.M.H.thamrin kav.21 Jakarta Pusat. Dari bioskop yang pertama tersebut, Cineplex 21 group terus menambah cabangnya sehingga menjadi jaringan bioskop terbanyak yang tersebar diseluruh Nusantara. Sebelum Cinema XXI berdiri, Cinema 21 menguasai keseluruhan pangsa pasar penonton bioskop Indonesia dengan memberlakukan harga tiket bervariasi dan jenis film yang diputar, sesuai dengan lokasi dan target yang dituju.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah Cinema XXI berdiri, perlahan Cinema 21 berubah menjadi jaringan bioskop kelas dua, dengan sebagian besar film yang diputar merupakan film-film karya negri sendiri dan film-film asing yang tidak diputar di Cinema XXI lagi. Namun hal ini tidak berlaku di beberapa kota di luar Jakarta yang belum tersedia Cinema XXI dan tidak banyak terdapat Cinema 21. Dan kini seiring dengan tuntutan perkembangan zaman, Cineplex 21 group telah melakukan sejumlah pembenahan dan pembaharuan, di antaranya adalah dengan membentuk jaringan bioskopnya menjadi 3 merek terpisah, yakni Cinema 21, Cinema XXI, dan The Premire untuk target pasar berbeda.

Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru merupakan merupakan salah satu jaringan bioskop Cineplex 21 yang terletak di Kota Pekanbaru. Kebanyakan penonton disini adalah para mahasiswa kos-an dan masyarakat menengah kebawah. Bisa dilihat dari HTM-nya yang terjangkau yakni berkisar Rp 35.000.

#### 1. Logo Perusahaan

**Gambar 2.1 Logo bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru**



#### 2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : “Terus menjadi yang terbaik di dunia dan membanggakan Indonesia, sehingga kita bisa merasakan 25 tahun berikutnya lagi, lagi dan lagi”.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

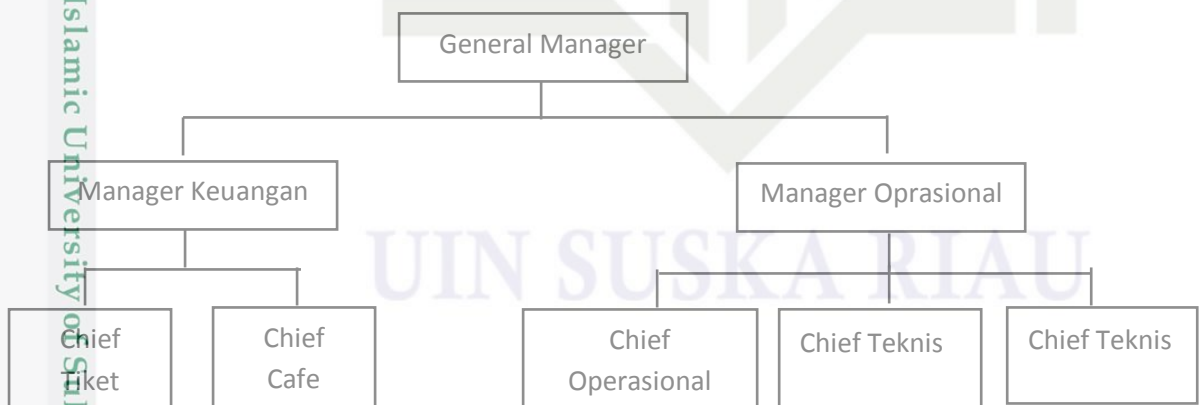
Misi :

1. Meningkatkan mutu dan kualitas dunia perfilman di Indonesia
2. Menyediakan film yang baik dan berkualitas.
3. Memberikan hiburan kepada masyarakat global dengan menyediakan film film yang berkualitas dan menarik.

#### 4. Struktur Organisasi Perusahaan

Sesuai dengan lokasi penelitian, maka struktur organisasi yang akan diuraikan adalah struktur organisasi yang ada pada bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru. Struktur organisasi bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru dapat dilihat gambar dibawah , Bila kita lihat struktur organisasi yang dimiliki oleh bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru merupakan gabungan dari jenis organisasi dalam bentuk lini dan staf. Dimana wewenang dari pimpinan mengalir langsung kepada kepala bagian yang memimpin satuan-satuan organisasi menurut jenjang organisasi.

Gambar 2.2 Struktur Organisasi bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru



Sumber : Administrasi Sumber Daya Manusia

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5. Job Description

Deskripsi pekerjaan (Job Description) dari masing-masing bagian yang ada di bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru adalah sebagai berikut :

### a. General Manager

Bertanggung jawab dalam merencanakan, merumuskan, mengarahkan dan menetapkan tujuan, rencana dan program kerja perusahaan serta strategi yang searah dengan tujuan kebijakan umum yang telah ditentukan, jugamengkoordinir dan mengawasi segala kegiatan unit bioskop.

### b. Manager Keuangan

Bertanggung jawab dalam merencanakan, merumuskan rencana program, strategi dan kebijakan dalam menjalankan kegiatan keuangan serta mengkoordinir pelaksanaannya. Manager keuangan bertanggung jawab kepala general manager dan membawahi beberapa chief, seperti :

#### a. Chief Tiket

Bertanggung jawab atas penyediaan tiket, penjualan dan pemesanan tiket, serta hasil dari penjualan dan pemesanan tiket tersebut.

#### b. Chief Cafe

Bertanggung jawab atas penyediaan makanan dan minuman, serta kualitas makanan dan minuman yang dijual di kantin, juga bertanggung jawab atas hasil penjualannya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. **Manager Operasional**

Bertanggung jawab dalam merencanakan, merumuskan dan mengembangkan tujuan, rencana, program, strategi dan kebijakan dalam menjalankan kegiatan operasi bioskop, serta mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaannya. Manajer operasional bertanggung jawab kepada general manager dan membawahi beberapa chief, antara lain :

d. **Chief Operator**

Bertanggung jawab atas penyediaan copy film, menentukan judul film, serta menyediakan fasilitas bioskop lainnya.

e. **Chief Teknisi**

Bertanggung jawab atas operasional mesin, serta melakukan pemeliharaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta menjaganya dari kerusakan.

f. **Bagian Umum**

Bertanggung jawab atas kebersihan bioskop, mengawasi sikap dan tingkah laku petugas yang melayani pengunjung, menangani keluhan pengunjung.

g. **Security**

Bertanggung jawab atas keamanan dalam lingkungan bioskop.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**6. Letak Administratif Perusahaan**

PT. Nusantara Sejahtera (bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru) berlokasi di Mall SKA lantai 5 Jalan Soekarno Hatta, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, Riau.

**7. Fasilitas Yang diberikan Perusahaan**

PT. Nusaantara Sejahtera memberikan Fasilitas kepada Karyawan yang bekerja dibioskop tersebut berupa biaya akomodasi karyawan yang mendapatkan panggilan keluar kota oleh perusahaan selama masa kerja seperti, tempat tinggal sementara (MESS) perusahaan, mobil perusahaan selama karyawan berada diluar kota selama masa kerja. Karyawan yang mendapatkan fasilitas tersebut hanya karyawan yang mendapatkan panggilan keluar kota oleh perusahaan.

**8. Jam Kerja dan Sistem Pembagian Gaji Karyawan**

**1. Jam Kerja Karyawan**

**a. Sebelum Pandemi**

Sebelum pandemi Covid 19 jam kerja karyawan dimulai pukul 10.00 – 00.00 (12 jam kerja) dengan sistem 6 hari kerja 1 hari libur.

**b. Selama Pandemi**

Selama masa pandemi jam kerja karyawan dimulai pukul 11.00 – 14.00 (3 jam kerja) dengan sistem kerja 15 hari masuk selama 1 bulan/shift



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## c. Saat ini

Saat ini jam kerja karyawan dimulai pukul 12.00 – 21.00 (9 jam kerja) dengan sistem kerja 6 hari kerja 1 hari libur.

## 2. Pembagian Gaji Karyawan

## a. Sebelum Pandemi

Sebelum masa pandemi Covid 19 karyawan XXI Mall SKA Pekabaru menerima gaji sekitar Rp. 3.000.000/bulan.

## b. Selama Pandemi

Selama masa pandemi Covid 19 karyawan XXI Mall SKA Pekabaru menerima gaji sekitar Rp. 1.500.000/bulan.

## c. Saat ini

Saat ini karyawan XXI Mall SKA Pekabaru manerima gaji sekitar Rp.3.000.000/bulan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## BAB III TINJAUAN PUSTAKA

### Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
2. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
4. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan.

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai dengan substansi dari UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait.

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.<sup>23</sup>

Di dalam menjalankan aktivitas perusahaan, pengusaha mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak dari setiap pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaannya, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat

---

<sup>23</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 4.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Apabila pekerja merasa bahwa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut akan dapat menyebabkan perselisihan-perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Jika perselisihan itu terjadi, maka peraturan hukum di Indonesia telah mengaturnya di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan. Setiap bentuk perselisihan tersebut memiliki cara atau prosedur tersendiri untuk menyelesaikannya baik itu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

#### B. Pengertian Tenaga Kerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>24</sup>. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah atau imbalan. Buruh terdiri dari yaitu :

---

<sup>24</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja;
- b. Buruh kasar, buruh yang menggunakan tenaganya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu;
- c. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik;
- d. Buruh tambang, orang yang bekerja di perusahaan tambang;
- e. Buruh terlatih, buruh yang sudah mendapatkan latihan atau pendidikan keterampilan tertentu.<sup>25</sup>

Pekerja Harian Lepas (PHL) adalah pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari-kehari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknyahari kerja, atau jam kerja atau banyaknya barang atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut pekerja harian lepas karena yang bersangkutan tidak ada kewajiban untuk masuk kerja dan tidak mempunyai hak yang sama seperti pekerja tetap. Umumnya pekerja harian lepas adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus menerus tetapi bersifat musiman.<sup>26</sup>

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat<sup>27</sup>. Tenaga kerja merupakan penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah dan

<sup>25</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995, Jakarta : Balai Pustaka, h.192

<sup>26</sup> Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta : Grafindo Persada, h.

<sup>27</sup> Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka yang mengurus rumah tangga. Jadi dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja<sup>28</sup>.

## Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk yang berbadan hukum atau tidak, memiliki orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

Dalam Undang-Undang tersebut dimasukkan atau dikategorikan sebagai perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah

<sup>28</sup> Rizki Herdian Zenda, 2017, "Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya", Jurnal : Ekonomi Dan Bisnis, Volume 2, Nomor 1, Maret 2017, h. 371 -

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau imbalan dalam bentuk lain. Perbedaan definisi ini terjadi karena usaha-usaha sosial tersebut menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan hanya disamakan, dan tidak berarti sama.

### D. Tinjauan Umum Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak. Milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah dan imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari penderitaan yang akan dihadapi oleh seorang pekerja berikut pula dengan orang-orang yang menjadi tanggungannya (keluarganya). Oleh karena itu pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Amran Basri, *Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan Indonesia.*, (Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dien, 2006) h. 77.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Basim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Apabila kita mendengar istilah PHK, yang biasa terlintas adalah pemecatan sepihak oleh pihak perusahaan karena kesalahan karyawan. Karenanya, selama ini.

Singkatan PHK memiliki konotasi negatif. Padahal, kalau kita lihat definisi di atas yang diambil dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pemutusan Hubungan kerja dapat terjadi karena bermacam sebab. Intinya tidak persis sama dengan pengertian dipecaat.<sup>30</sup>

Tergantung alasannya, Pemutusan Hubungan kerja mungkin membutuhkan penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) mungkin juga tidak. Meski begitu, dalam praktek tidak semua Pemutusan Hubungan kerja yang butuh penetapan dilaporkan kepada instansi ketenagakerjaan, baik karena tidak perlu ada penetapan, Pemutusan Hubungan kerja tidak berujung sengketa hukum, atau karena karyawan tidak mengetahui hak mereka.

#### E Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan hubungan kerja tidak boleh dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang, akan tetapi PHK hanya dapat dilakukan dengan alasan-alasan tertentu setelah diupayakan bahwa PHK tidak perlu terjadi. Dalam Pasal 151 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan sebagai berikut:

<sup>30</sup> Amran Basri, Hukum Perburuahan dan Ketenagakerjaan Indonesia., (Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dien, 2006) h. 24-25.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh atau dengan pekerja atau buruh apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketengakerjaan tersebut, maka dapat dipahami bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan opsi terakhir dalam penyelamatan sebuah perusahaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri mengatur bahwa perusahaan tidak boleh seenaknya saja memecat karyawannya, terkecuali karyawan atau pekerja yang bersangkutan telah terbukti melakukan pelanggaran berat dan dinyatakan oleh pengadilan bahwa pekerja dimaksud telah melakukan kesalahan berat yang mana putusan pengadilan dimaksud telah memiliki kekuatan hukum yang tetap. Hal ini sebagaimana di atur dalam Pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja atau buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:
  - b. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
  - c. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan
  - d. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
  - e. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
  - f. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
  - g. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
  - h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan
  - i. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
  - j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

- k. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Dalam Pasal 158 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga disebutkan bahwa apabila pengusaha ingin melakukan PHK Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjaanya yang melakukan pelanggaran berat, maka pelanggaran berat tersebut harus bisa dibuktikan dengan 3 pembuktian berikut ini:

- a. Pekerja/buruh tertangkap tangan,
- b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Jika dalam segala hal telah diupayakan, namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh (apabila pekerja atau buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh).

Jika hasil permusyawaratan atau perundingan tersebut benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial.

Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, namun perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 153 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 juga menetapkan bahwa seorang pengusaha atau perusahaan tidak boleh melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan atau pekerjanya hanya dengan alasan sebagai berikut:

- a. Pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
- b. Pekerja atau buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- d. Pekerja atau buruh menikah;
- e. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
- f. Pekerja atau buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja atau buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- h. Pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

Pekerja atau buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

#### F. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

Dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.

Perjanjian, terdiri atas perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.<sup>31</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh/pekerja terhadap majikan atau pengusaha serta hak-hak dan kewajiban majikan/pengusaha terhadap buruh atau pekerja.<sup>32</sup>

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu pengusaha dan pihak pekerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan pengusaha Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”. Sedangkan Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah”.

<sup>31</sup> Koko Kosidin, *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. (Bandung: Mandar Maju, 2002), hal.4.

<sup>32</sup> Iman Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Djambatan. Jakarta, 2007). h. 55.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila ditelaah pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Iman Soepomo sebagaimana dikutip Saiful Anwar terlihat bahwa ketentuan tersebut menunjukkan bahwa suatu perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu, sehingga dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Menurut Penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun dijelaskan pula oleh Saiful Anwar “melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Untuk memberikan kepastian hukum dalam hubungan kerja sebaiknya perjanjian kerja dibuat secara tertulis”.<sup>33</sup>

Pengertian perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

---

<sup>33</sup> Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, (Medan : Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, 2007), h. 45-46.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain itu, dalam perjanjian kerja akan timbul juga unsur-unsur perjanjian kerja yaitu:<sup>34</sup>

1. Adanya unsur work atau pekerjaan; Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.
2. Adanya unsur service atau pelayanan; Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya.
3. Adanya unsur time atau waktu tertentu; Bahwa dalam melakukan hubungan kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan

<sup>34</sup> Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008),h. 36-40.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sekehendaknya dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan ketertiban umum.

4. Adanya unsur pay atau upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

- a. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).

- b. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39. Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan.

Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah. Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara outsourcing. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat didasarkan atas:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Menurut isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya antara lain dilakukan secara

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

outsourcing, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat. *Outsourcing* adalah sumberdaya atau tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan jasa ketenagakerjaan untuk keperluan perusahaan pengguna tenaga kerja. Kegiatan *outsourcing* dilakukan melalui pemborongan pekerjaan untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi atau di luar kegiatan usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan, usaha penyediaan makanan bagi pekerja, usaha tenaga pengamanan, usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta usaha penyediaan angkutan pekerja.<sup>35</sup>

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) hanya dibolehkan untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- b. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- c. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- d. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- e. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajahan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

<sup>35</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2007), h. 32.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara *outsourcing* juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengerti oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia. Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara *outsourcing* tersebut. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, namun dalam hal tertentu dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja dengan ketentuan 1 (satu) kali pembaharuan dan Paling lama 2 (dua) tahun.

Jika syarat materiil sebagaimana tercantum pada Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Masa kerja dalam PKWTT dihitung mulai sejak hubungan kerja PKWT. Dalam hal syarat formal (Pasal 59 ayat (4) dan ayat



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(5) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak terpenuhi sehingga berubah menjadi PKWTT maka PKWTT tersebut dihitung sejak tidak terpenuhinya syarat dimaksud. Dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan tersebut batal demi hukum (Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Sedangkan di dalam PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dengan ketentuan pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku (Pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berikut dalam penjelasan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan “Syarat percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada”. Apabila di dalam suatu perusahaan atau jenis usaha tertentu terdapat pekerjaan yang berubah-ubah dalam waktu dan volume pekerjaan, serta upah didasarkan pada kehadiran pekerja, dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Harian Lepas (PKHL). Pelaksanaan PKHL dilakukan dengan ketentuan, hari kerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Akan tetapi jika pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, PKHL dapat berubah menjadi PKWTT.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis. Bentuk dapat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, antara lain berisi:

- a. Nama dan alamat perusahaan pemberi kerja.
- b. Nama dan alamat pekerja.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. Besarnya upah dan atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja.

PKHL wajib didaftarkan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan. Pengaturan PKWT terdapat pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep.

100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Berdasarkan Pasal 13 Kep. Menakertrans

tersebut ditegaskan: “PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat

selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Namun dalam

kenyataannya pengusaha belum sepenuhnya melaksanakan ketentuan tersebut,

dan pengawasan dari instansi bidang ketenagakerjaan juga masih kurang.

PKWTT juga dibuat secara tertulis, apabila dibuat secara lisan maka

pengusaha wajib membuat surat pengangkatan pekerja sekurang-kurangnya

memuat keterangan, nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis

pekerjaan dan besarnya upah.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### G. Daily Worker

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER-06/MEN/1985 “pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Menurut Abidah, pekerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja tidak dipastikan oleh waktu di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Triyono, pekerja harian lepas adalah tenaga kerja dalam suatu perusahaan dengan perjanjian kerja dan menerima upah sesuai banyaknya kerja atau jam yang dilakukan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diartikan daily worker adalah pekerja di suatu perusahaan dimana volume pekerjaannya dapat berubah setiap waktu dan mendapatkan gaji yang dihitung sesuai dengan jumlah pekerja yang dilakukan dan dibayarkan perhari, perminggu, atau perbulan sesuai dengan perjanjian antara perusahaan dan pekerja.

### H. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.<sup>36</sup>

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindarkan adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan. Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkai peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran. Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud

<sup>36</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 4.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (blue collar). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (White Collar). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.

Pekerja menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial Tenaga Kerja adalah :

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.<sup>37</sup> Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.

<sup>37</sup> C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pustaka, 2006), h. 317

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.
6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.<sup>38</sup>

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam

---

<sup>38</sup> Amran Basri, *Op Cit.* H. 24-25

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
4. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> W.J.S Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), h. 191.

## I. Dampak Covid-19 Terhadap Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun<sup>40</sup> hingga 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.<sup>40</sup>

Karantina dan gangguan terhadap dunia usaha, larangan bepergian, penutupan sekolah dan langkah penutupan lainnya membawa dampak yang bersifat mendadak dan drastis terhadap pekerja dan perusahaan. Seringkali yang pertama kehilangan pekerjaan adalah mereka yang pekerjaannya sudah rentan, seperti misalnya pekerja toko, pramusaji, pekerja dapur, petugas penanganan bagasi dan petugas kebersihan. Di dunia di mana hanya satu dari lima orang yang memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan

<sup>40</sup> A. Benggolo, *Tenaga Kerja dan Pembangunan*, (Jakarta : Jasa Karya, 2017) , hlm 1.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengangguran, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan malapetaka bagi jutaan keluarga.

Pandemi juga dapat memiliki dampak ekonomi yang tidak proporsional pada segmen tertentu dari populasi, yang dapat memperburuk ketimpangan yang mempengaruhi sebagian besar kelompok pekerja, seperti :

1. Pekerja yang sudah memiliki masalah dengan kondisi kesehatan.
2. Kaum muda yang sudah menghadapi tingkat pengangguran dan setengah pengangguran yang lebih tinggi.
3. Pekerja yang lebih tua yang mungkin menghadapi risiko lebih tinggi terkena masalah kesehatan yang serius dan kemungkinan menderita kerentanan ekonomi.
4. Perempuan yang terlalu banyak mewakili pekerjaan-pekerjaan yang berada di garis depan dalam menangani pandemi dan yang akan menanggung beban yang tidak proporsional dalam tanggung jawab perawatan terkait dengan penutupan sekolah atau sistem keperawatan.
5. Pekerja yang tidak terlindungi, termasuk pekerja mandiri, pekerja kasual dan pekerja musiman (gig workers) yang tidak mempunyai akses terhadap mekanisme cuti dibayar atau sakit.
6. Pekerja migran yang mungkin tidak dapat mengakses tempat kerja mereka di Negara tujuan ataupun kembali pulang kepada keluarga mereka.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V PENUTUP

### A Kesimpulan

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Nusantara Sejahtera selama masa pandemi covid 19 berlangsung, perusahaan mengeluarkan kebijakan yang bertujuan untuk menyelamatkan keberlangsungan perusahaan selama masa pandemi yang mana perusahaan tidak beroperasi. Berikut adalah kesimpulan yang di susun oleh penulis terkait pembahasan pada bab sebelumnya:

1. PT. Nusantara Sejahtera telah melaksanakan apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dimasa covid 19, dengan cara:
  - a. Melakukan pemotongan gaji karyawan sebanyak 50%. Hal ini sesuai menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan alasan perusahaan mengalami kerugian akibat dampak pandemi covid 19.
  - b. Melakukan pemotongan jam kerja terhadap karyawan untuk menghindari karyawan dari tertularnya virus covid 19.
  - c. Membuka kembali bioskop yang bertujuan untuk mengidari perusahaan dari pailit dengan membatasi jumlah penonton yaitu sebesar 50% dari jumlah kapasistas studio dan melaksanakan protokol kesehatan sesuai anjuran dari pemerintah untuk menekan angka penyebaran covid 19



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. PT. Nusantara Sejahtera mengambil kebijakan sesuai yang diatur dalam pasal 164 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenakerjaan mengenai PHK dalam keadaan memaksa berupa, melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun.

#### B. Saran

Saran yang dapat penulis berikan dari uraian pembahasan pada bab sebelumnya untuk PT. Nusantara Sejahtera dan karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah:

1. PT. Nusantara Sejahtera hendaknya memanggil kembali karyawannya yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) dan belum mendapatkan pekerjaan pengganti ketika bioskop sudah kembali beroperasi.
2. Karyawan yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) hendaknya tetap menjalin hubungan baik dengan perusahaan, karena pemutusan hubungan kerja (PHK) ini dilakukan karena alasan yang mendesak dan segera mendapatkan pekerjaan lainnya.

UIN SUSKA RIAU



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abenggolo, *Tenaga Kerja dan Pembangunan*, (Jakarta : Jasa Karya, 2017)
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003)
- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003)
- Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia.*, (Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dien, 2006)
- Bambang Sunggoro, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, (Jakarta : Raja Grafindo, 2011)
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)
- C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, (Jakarta: PN. Balai Pusat, 2006)
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta : Grafindo Persada
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008)
- Dong Y, Mo X, Hu Y, et al., *Epidemiology of Covid-19 Among Children In China* . (American Academy of Pediatrics, 2020).
- <https://markey.id/blog/bisnis/perjanjian-kerja>
- Irfan Soepono, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Djambatan. Jakarta, 2007)
- Juliannyah Noor, *Metode Penelitian*, Cetakan Ke-2, (Jakarta : Kencana, 2012)
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995, Jakarta : Balai Pustaka
- Karyawan Yang Terkena Dampak Pandemi di Provinsi Riau, <https://riaubarometer.com/selama-covid-19-109-karyawan-di-pekanbaru-kena-phk/?bamp-skip-redirect=1>, diakses 11 Juli 2020.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Info Infeksi Emerging Kementerian Kesehatan RI, <http://infeksiemerging.kemkes.go.id>, diakses 31 Maret 2020.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Koko Kosidin, *Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. (Bandung: Mandar Maju, 2002)
- M. Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019)
- Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan
- R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013)
- Rizki Herdian Zenda, 2017, “*Peranan Sektor Industri Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kota Surabaya*”, *Jurnal : Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2017
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, (Medan : Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat, Fak. Hukum USU, 2007)
- Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2001)
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, (Jakarta: DSS Publishing, 2007)
- Susilo A, Rumende, C. M, Pitoyo, C.W, *Review of Current Literatures Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, (Jakarta: 2020))
- Undang-Undang cipta kerja pasal 154 A 14 aturan PHK di RUU Omnibuslaw, <https://money.kompas.com/read/2020/10/05/134600726/ini-14-aturan-phk-di-ruu-omnibus-law-cipta-kerja?page=all>, diakses 5 Oktober 2020.
- W. S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* , (Jakarta: Balai Pustaka, 2004)
- Yuliana. *Corona Virus Deseas (Covid-19), Sebuah Tinjauan Literatur*. (Wellness and Healthy Magazine, 2020)
- Zanudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2015)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**FORM WAWANCARA**

Nama : Buk Cintia

Jabatan : Manager Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah pelaksanaan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah terlaksana dengan baik di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru ?	
2	Bagaimana sistem pembagian jam kerja karyawan pada saat masa pandemi di Bioskop XXI Mall SKA Pekanbaru?	
3	Bagaimana hak yang didapatkan karyawan pada saat masa pandemi berlangsung disaat Bioskop tidak beroperasi?	
4	Bagaimana sistem pembagian gaji karyawan pada saat bioskop tidak beroperasi selama pandemi berlangsung?	
5	Apa strategi yang dilakukan perusahaan untuk menyelamatkan bioskop pada saat bioskop tidak beroperasi selama masa pandemi berlangsung?	
6	Faktor apa saja yang menjadi kendala tidak terlaksananya perjanjian kerja selama masa pandemi berlangsung dibioskop?	
7	Apabila karyawan masih terikat kontrak di bioskop, apakah pihak bioskop memperbolehkan karyawan bekerja ditempat lain untuk mendapatkan penghasilan tambahan selama masa pandemi berlangsung?	
8	Apasaja fasilitas yang diterima oleh karyawan selama bekerja dibioskop?	



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
Email : dpmtsp@riau.go.id

### REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/40453  
TENTANG



### PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau**, Nomor : Un. 04/F.I/PP.00.9/3032/2021 Tanggal 22 Maret 2021, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

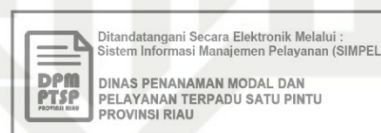
- |                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama              | : | RIKI ADITAMA   |
| 2. NIM / KTP         | : | 11627104072  |
| 3. Program Studi     | : | ILMU HUKUM   |
| 4. Jenjang           | : | S1   |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : | PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PT. NUSANTARA SEJAHTERA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA PANDEMI COVID-19 PADA BIOSKOP MALL SKA XXI PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | BIOSKOP XXI MALL SKA PEKANBARU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 5 April 2021



Tembusan :  
Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pengelola Mall SKA Pekanbaru di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052  
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 22 Maret 2021

Un. 04/F.I/PP.00.9/3032/2021

Bia  
1 (Satu) Proposal  
Mohon Izin Riset

Kepada  
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama	: Riki aditama
NIM	: 11627104072
Jurusan	: Ilmu Hukum SI
Semester	: X (Sepuluh)
Lokasi	: MALL SKA PEKANBARU

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PT. NUSANTARA SEJAHTERA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM MASA PANDEMI COVID-19 PADA BIOSKOP MALL SKA XXI PEKANBARU.

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksanya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor  
Dekan



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag  
NIP. 19580712 198603 1 005

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tembusan :  
Rektor UIN Suska Riau





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN  
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul *"PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PT NUSANTARA SEJAHTERA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN SELAMA MASA COVID -19 DI BIOSKOP MALL SKA PEKANBARU"* yang ditulis oleh :

Nama : **RIKI ADITAMA**  
 NIM : 11627104072  
 Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dimunaqasahkan pada :

Hari / Tanggal : Rabu, 28 Juli 2021  
 Waktu : 08.00 WIB  
 Tempat : Daring / Online

Telah di perbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 29 Juli 2021

**TIM PENGUJI MUNAQASAH**

Ketua

**Darmawan Tia Indrajaya, S.Ag., M.Ag**

Setiausaha

**Joe Alizon, SH., MH**

Penguji I

**Nurhidayat, SH., MH**

Penguji II

**Syahrinaldi, SH., MH**

Mengetahui:

Kasubbag Akademik Kemahasiswaan dan Alumni  
 Fakultas Syariah dan Hukum

**Jalinus, S.Ag.**

NIP. 19750801 200701 1 023



### SURAT KETERANGAN

Pengekelo Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : RIKI ADITAMA

NIM : 11627104072

Program Studi: ILMU HUKUM

Judul : *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pt. Nusantara Sejahtera Berdasarkan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Selama Masa Covid-19 Di Bioskop Mall Ska Pekanbaru*

Pembimbing : Dr. Abu Samah, MH

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 03 Agustus 2021

Pimpinan Redaksi



M. Alpi Syahrin, SH., MH., CPL  
NIP. 198304302019031010

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## © DOKUMENTASI

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama Riki Aditama, lahir di Dumai, 29 April 1997. Anak kedua dari dua bersaudara. Lahir dari buah hati Ayahanda Danuri dan Ridawati. Penulis memiliki satu orang kakak perempuan yang bernama Shinta Novrian Wulandari, S.Sos. Pendidikan yang dilalui penulis adalah Sekolah Dasar Negeri 014 Buluh Kasap pada tahun 2003 sampai 2009. Setelah itu penulis melanjutkan ke sekolah SMP Negeri 1 Dumai dari tahun 2009 sampai dengan 2012.

Kemudian penulis melanjutkan ke sekolah SMA Negeri 2 Dumai dari tahun 2012 sampai 2015. Setelah itu penulis melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi di UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU pada Fakultas Syari'ah dan Hukum Prodi Ilmu Hukum dan gelar sarjana telah didapatkan dan dinyatakan LULUS pada hari rabu 28 Juli 2021 dan berhak menyandang gelar Sarjana Hukum (SH). Penulis menyelesaikan Studi S1 dengan judul "PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PT. NUSANTARA SAHTEA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN SELAMA MASA COVID-19 DI BIOSKOP MALL SKA PEKANBARU". Penulis dalam melakukan penulisan dibimbing oleh Dosen Pembimbing yakni Bapak Dr. Abu Samah. MH